



Les représentants du personnel à l'ère de l'entreprise numérique

*Les nouveaux outils du digital (géolocalisation, vidéosurveillance, visioconférence, réseaux sociaux, intelligence artificielle..) et leurs usages ;
Quels enjeux et quelles contraintes pour les futurs CSE ?*

Introduction

- ❑ Depuis plusieurs années, le numérique et plus généralement les nouvelles technologies ont fait leur entrée dans l'entreprise à travers différents supports : logiciel de contrôle de l'activité des salariés, Smartphone , connexion à distance , réseaux sociaux ...
- ❑ Aujourd'hui, la relation de travail (de l'embauche à la rupture) en est fortement impactée :
 - ✓ Peut-on utiliser toutes ces nouvelles technologies dans le cadre d'un entretien d'embauche ? Quelles sont les limites ?
 - ✓ Le contrôle de l'activité des salariés (mouchard sur les ordinateurs ou les Smartphones, géolocalisation ...) est-il encadré et comment?
 - ✓ Quelle est la place des réseaux sociaux dans la relation de travail? Doit-on s'en méfier?
- ❑ Le sujet est très vaste et mériterait un plus large développement

Introduction

❑ Les sujets que nous vous proposons de traiter :

- ✓ La géolocalisation
- ✓ Le contrôle du poste du travail
- ✓ Les réseaux sociaux
- ✓ L'intelligence artificielle
- ✓ Visioconférence et outils de la relation à distance

Nous proposons pour chacun de ces sujets une présentation à deux voix :

- ✓ celle d'un expert ARETE sur les enjeux propres à chacune de ces technologies
- ✓ celle d'une juriste de L'atelier de formation sur les leviers d'action des CHSCT dans ces différents contextes.

La technologie de géolocalisation (1)

- ❑ Au cours de l'année 2016, dernière statistique connue, environ **8 000 nouveaux systèmes de géolocalisation** de flotte ont été mis en service par des entreprises en France (Source : Cnil)
- ❑ Au plan technique, cela consiste à équiper les véhicules d'un boîtier communicant qui comprend, entre autres, une carte GPRS (transmission de données par fréquence radio – dérivée de la norme GSM) et une connexion au port OBD2 du véhicule (port standard de diagnostic - norme applicable à tous les véhicules depuis près de 20 ans)
- ❑ La géolocalisation est une technologie connectée temps réel. Les dispositifs embarqués transmettent les données suivantes :
 - Identification du véhicule
 - Données de géolocalisation (latitude et longitude, vitesse, cap)
 - Paramètres techniques du véhicule
 - Données relatives au comportement de conduite
- ❑ La mise en œuvre de ces systèmes répond à des logiques assez diverses :
 - Optimisation des tournées et géoplanification des interventions ou déplacements
 - Suivi de : vitesse moyenne de circulation du véhicule, itinéraires empruntés, nombre de kilomètres parcourus, durées d'utilisation du véhicule, temps de conduite, nombre d'arrêts

La technologie de géolocalisation (2)

- Facturation d'une prestation de déplacement
- Contrôle du respect des règles d'utilisation d'un véhicule professionnel (usage à titre personnel)
- Suivi du temps de travail
- Prévention contre le vol
- Maintenance technique des véhicules
- Relevé des excès de vitesse
- télétransmission à l'administration de l'identité d'un conducteur en infraction

❑ **Problématique CHSCT :**

- La géolocalisation est un des moyen parmi d'autres qui permet de réduire globalement le risque routier sur une flotte d'entreprise. Toutefois, ...
- Elle empiète sur **l'autonomie dans le travail**, ronge les marges de relative liberté des salariés dans l'organisation de leurs tournées et les projette dans une posture d'exécutant
- La géolocalisation se superpose parfois à des systèmes de **contrôle du temps de travail** préexistants qu'elle a pour but « d'objectiver » (vs déclaratif)

La technologie de géolocalisation (3)

- Elle alimente un climat de **surveillance**, souvent déjà bien installé à travers d'autres outils digitaux de géolocalisation (tablettes & smartphones) ; si bien que certains salariés vivent dans un environnement de surveillance permanente
- Elle est perçue par les salariés comme un instrument d'intrusion dans leur **sphère privée**

Nos missions d'expertise montrent que certaines entreprises développent ainsi une logique sécuritaire excessive, contre-productive au plan humain et parfois assez imprudente juridiquement parlant

La géolocalisation

- ❑ Des prestataires de services offrent aux employeurs des abonnements, via internet, permettant de localiser les véhicules professionnels.
- ❑ Ces dispositifs doivent faire l'objet d'une **déclaration auprès de la Cnil** car ils constituent un traitement de données à caractère personnel.
- ❑ Le contrôle de géolocalisation s'applique uniquement dans le cas où l'utilisation d'un véhicule par des salariés n'est qu'un moyen d'accomplir leur mission. Ainsi, l'utilisation d'un système de géolocalisation n'est pas justifiée lorsque l'employé dispose d'une liberté dans l'organisation de ses déplacements (VRP, visiteurs médicaux...).
- ❑ Ce dispositif permet à l'employeur de **contrôler la durée du travail**

Il n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen et n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

(Cass. soc 17 décembre 2014 n ° 13-23.645)

La géolocalisation

- ❑ la mise en place d'un dispositif de géolocalisation doit faire l'objet d'une information préalable :
 - **des salariés concernés.** Ces derniers doivent être informés individuellement de la finalité du traitement, des données traitées, de leur durée de conservation, des destinataires de ces données, ainsi que sur leur droit d'accès et de rectification et sur leur droit d'opposition.
 - **des représentants du personnel.**

Le comité d'entreprise (ou le comité social et économique, s'il existe dans l'entreprise) doit être informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens et les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

(C. trav., art. L. 2323-47 C. trav., art. L. 2312-38)

- ❑ L'employeur qui négligerait les consultations obligatoires s'exposerait à des sanctions pénales pour délit d'entrave.
De plus, en l'absence de consultation du comité d'entreprise, le dispositif utilisé pour contrôler les salariés constitue un mode de preuve illicite.

(Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-43.866, n° 1459 FS - P + B)

Sécurité & surveillance informatique (1)

- ❑ La cybercriminalité connaît depuis trois ans une expansion sans précédent qui menace toutes les entreprises, sans exception. Elle prend de multiples formes :
 - Attaques par déni de service
 - Ransomware (de type WannaCry, p.ex.)
 - Vol de données (mots de passe et coordonnées cartes bancaires), phishing et escroqueries en ligne

- ❑ Les entreprises déploient un arsenal de systèmes de protection de leur SI (bunker sécurisés, firewall, DMZ, VPN, etc.) dont l'efficacité n'est pas absolue. Elles y sont contraintes par
 - La nécessité de protéger leurs actifs et leur business
 - La crainte de devoir confesser publiquement et informer leurs clients lorsqu'elles se font voler des données personnelles
 - Leur obligations résultant de l'application du futur règlement européen de la protection des données personnelles (RGPD) et des injonctions de la loi de Programmation militaire (LPM) qui concerne environ 500 grandes entreprises (énergie, finance, industrie, santé) déclarées d'importance vitale (OIV)

Sécurité & surveillance informatique (2)

❑ Problématique CHSCT :

- La logique sécuritaire irrigue toute l'informatique des entreprises : concepteurs, exploitants et utilisateurs
- Concepteurs & exploitants, dans les OIV, sont confinés dans des espaces dédiés, certains bunkerisés, dont les accès sont strictement contrôlés ; cette sectorisation des espaces de travail n'est guère propice au travail en équipe sur des projets transversaux
- Les utilisateurs :
 - ❖ *Ils utilisent au quotidien des logiciels banals (applications métier, CRM, ERP, etc.) qui collectent en permanence **les traces de leur activité** et les restituent sous forme de statistiques de performance et de benchmarks individuels ; cette tendance a été initiée il y a plus de 20 ans par des éditeurs américains*
 - ❖ *Des politiques rigoureuses de gestion des **mots de passe** (changements réguliers, historisation, complexité sémantique) qu'ils résolvent à leur façon (syndrome du post-it sous le clavier)*
 - ❖ *Ils doivent intégrer les nouvelles contraintes sécuritaires qui imposent une **restriction à la fluidité des accès à l'information** et complexifient les modes opératoires*
 - ❖ *Ils vivent avec la crainte que le **secret de la correspondance** ne soit pas respecté, d'où la prolifération d'adresses e-mail extérieures au serveur de mail de l'entreprise et le climat de défiance qui s'instaure peu propice au bien-être dans le travail*

Sécurité & surveillance informatique (3)

- ❖ Divers logiciels dits de logimétrie, par exemple, sont implantés sur leur poste de travail, ce que d'aucuns appellent **des mouchards**. Ils scrutent en permanence sa conformité du point de vue du droit du logiciel, de la mise à jour des versions, des failles de sécurité non patchées, de la présence de virus ou de malwares, des temps d'utilisation, des ressources sollicitées et des divers composants que l'utilisateur y a installés. Tous ces indicateurs sont remontés à une fonction administrateur.

Nos missions d'expertise montrent qu'il y a un immense travail à faire pour ramener ces usages dans des proportions acceptables et propices à restaurer un environnement de confiance. Le dialogue est plus rude lorsque les RSSI () s'abritent derrière des impératifs de défense nationale*

(*) RSSI : Responsable de Sécurité du Système d'information

Le contrôle du poste du travail par l'outil informatique

- ❑ Le contrôle de l'activité informatique des salariés par l'employeur peut avoir une double finalité :
 - ✓ Contrôler les temps de connexion(internet, messagerie) et éventuellement sanctionner les salariés pour une utilisation abusive
 - ✓ Contrôler le contenu des dossiers et messages stockés sur le serveur

- ❑ **Rappel des principes juridiques applicables**
 - ✓ L'outil informatique appartient à **l'employeur** et à ce titre, il **a accès au contenu des informations stockées sur l'ordinateur et à la messagerie professionnelle**
 - ✓ Même sur son lieu de travail, **le salarié a droit au respect de sa vie privée** (art 9 du code civil)

Le contrôle du poste du travail par l'outil informatique

❑ **Contrôle des fichiers personnels stockés sur le disque dur de l'ordinateur du salarié**

Dès lors que le salarié a identifié comme personnels des fichiers de son disque dur, l'employeur ne peut procéder à leur ouverture que s'il respecte deux conditions alternatives :

- présence du salarié ou du moins son information ;
- et à défaut, l'existence d'un risque ou d'un événement particulier pour l'entreprise.

Lorsque le salarié stocke un nombre important de fichiers à caractère pornographique, ce comportement constitue une faute grave, quand bien même la charte informatique ou le règlement intérieur ne prévoit aucune mise en garde à ce sujet.

(Cass soc .16 mai 2007 n ° 05-43.455)

❑ **Contrôle des messageries électroniques**

L'employeur « ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés ».

(Cass. soc., 22 mai 1995, n ° 93-44.078, n ° 2322 P + F)

Le contrôle du poste du travail par l'outil informatique

- ❑ Lorsque l'entreprise met en place un dispositif de contrôle individuel poste par poste du fonctionnement de la messagerie, le traitement automatisé d'informations nominatives ainsi mis en œuvre doit être déclaré à la Cnil.

Les nouveaux espaces virtuels de travail (Réseaux sociaux & messageries instantanées) (1)

- ❑ Dans leur logique commerciale de plus en plus omnicanale, la plupart des entreprises sont aujourd'hui présentes au plan institutionnel sur les réseaux sociaux. Leurs salariés peuvent également y être actifs à titre privé mais aussi professionnel à travers un compte Facebook ou LinkedIn dédié qu'on leur a parfois demandé d'ouvrir. Les objectifs sont multiples :
 - Développer de l'influence, de l'e-réputation et du lobbying
 - Recruter des prospects et développer un nouveau canal de vente (le **social selling**) en saisissant les opportunités et les événements de la vie partagés sur les réseaux
 - Enrichir l'expérience client, communiquer et fidéliser
 - Apporter un service de type SAV (sur Twitter, par exemple, ainsi que le pratiquent de nombreuses banques de la place)
- ❑ Les GAFAs proposent aussi une offre de **réseaux sociaux internes** (Yammer de Microsoft ou G Suite de Google) qui permettent de constituer et participer à des communautés de travail avec lesquelles on peut **développer des relations 24/24 à partir de n'importe où** (tout est stocké dans le Cloud). La frontière entre travail et hors travail s'estompe. L'hyperconnectivité conduit à une forme d'astreinte permanente
- ❑ Enfin, s'ajoute à cette virtualisation, celle des messageries instantanées de type Messenger ou WhatsApp qui dans une relation client ont démontré des capacités exceptionnelles de taux de transformation (p.ex. de l'ordre de 20% dans la souscription de contrat d'assurance par internet)

Les nouveaux espaces virtuels de travail (Réseaux sociaux & messageries instantanées) (2)

❑ Problématique CHSCT :

- Le numérique introduit une **culture de l'instantanéité**, exigence nouvelle de la relation client ou avec la communauté de travail
- Les conséquences sur le quotidien de travail :
 - ❖ Des **interruptions** incessantes dans la continuité du travail
 - ❖ Des temps de réinvestissement relativement longs : de l'ordre de 23 minutes (source : Cf. travaux de Gloria Mark - Donald Bren - School of Information and Computer Sciences - University of California, Irvine – <http://www.ics.uci.edu/~gmark/>.)
 - ❖ Perte de temps et d'efficiency, malgré une intensification de l'effort
 - ❖ Sentiment de ne plus rien pouvoir traiter en profondeur
 - ❖ Perte de l'estime de son travail
 - ❖ Les interruptions fréquentes dans le travail **modifient durablement les aptitudes cognitives**

Les nouveaux espaces virtuels de travail (Réseaux sociaux & messageries instantanées) (3)

- Là encore, cette transformation de l'univers de travail sécrète des données sur les usages développés par les salariés (traitements à l'aide d'algorithmes de data intelligence) . Quand Big Data copine avec Big Brother.

Nos missions d'expertise nous amènent à constater que les situations de travail dans de nombreuses entreprises qui se disent digitales restent marquées par des lois d'organisation intangibles : permanence des objectifs individuels, pression de la charge de travail, pollution des métiers par des tâches à faible valeur ajoutée, reporting & contrôle, etc. Les entreprises françaises ne sont pas des start-up peuplées de geeks.

Pour l'heure, les schémas d'évaluation de la performance dans les entreprises n'ont pas encore intégré des critères d'analyse de présence et d'activité professionnelle des salariés sur les réseaux sociaux. Cela ne saurait tarder avec l'apparition du statut d'« ambassadeur ».

Les réseaux sociaux, messagerie instantanée

- ❑ Absence totale de cadre légal dans le code du travail
- ❑ Deux angles :
 - ✓ **Charge de travail** : Le CHSCT peut se saisir de cette question si le problème se pose et éventuellement solliciter une expertise pour mesurer l'ampleur et la gravité du risque professionnel
 - ✓ **Problématique vie privée/ vie professionnelle** : peut-on / doit-on répondre à un mail après sa journée de travail /durant ses congés / RTT/ le WE ?

Depuis le 1er janvier 2017, les partenaires sociaux doivent, dans le cadre de la négociation « égalité professionnelle et qualité de vie au travail », aborder les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Les réseaux sociaux, messagerie instantanée

- ❑ La notion de droit à la déconnexion n'est pas définie par la loi. On peut décrire ce droit comme celui pour le salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, Internet, email, etc.) pendant les temps de repos et de congé.

le droit à la déconnexion vise à assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que la vie personnelle et familiale.

Concrètement, comment se déconnecter ?

Quelques exemples :

- ✓ Les salariés d'AXA ne sont pas tenus de répondre aux mails en dehors des horaires de bureau ;
- ✓ Orange a mis en place un Mooc pour former les managers aux risques de la connexion permanente ainsi que des journées sans mails.
- ✓ En 2015, le groupe La Poste a instauré un droit à la déconnexion :
« *l'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone en soirée ou en dehors des jours travaillés doit être justifié par la gravité et l'urgence et / ou l'importance du sujet traité* » .

Les réseaux sociaux, messagerie instantanée

❑ Mais...

Plusieurs entreprises (Sodexo, Alcatel, Canon...) ont tenté de mettre en place des journées sans mails, qui se sont le plus souvent révélées être des échecs, le caractère contraignant et arbitraire de la mesure étant mal compris par les salariés...

Quelques applications de l'Intelligence artificielle (1)

- ❑ L'intelligence artificielle : une vieille lune qui revient sur le devant de la scène technologique avec une prolifération de cas d'usage dans des secteurs très divers :
 - La médecine pour l'aide au diagnostic
 - Le traitement de données de masse à travers le BI (*Business Intelligence*) pour le ciblage marketing, l'aide à la décision, la détection de la fraude, etc.
 - Les moteurs de trading financier
 - Les robots conversationnels (*chatbots*) pour la relation client (tels qu'IBM Watson, p.ex. en cours de déploiement dans plusieurs banques françaises)
- ❑ Toutes les applications de l'IA ont en commun de bénéficier d'innovations majeures dans la conception d'algorithmes d'apprentissage des systèmes (*deep learning*) et dans les méthodes d'acquisition de l'information grâce aux technologies de reconnaissance et de synthèse de la voix et de reconnaissance des formes
- ❑ La réalité montre que ces outils n'ont pas encore atteint leur statut de maturité. Peu autonomes, ils nécessitent des apports humains importants, en particulier les robots conversationnels (en amont et en complémentarité sur les cas complexes). Dans les débats actuels sur ces technologies, persiste pourtant le spectre d'une disparition massive d'emplois.

Quelques applications de l'Intelligence artificielle (2)

❑ **Problématique CHSCT :**

- On ne compte plus les plans de réduction des effectifs, dans le tertiaire supérieur, notamment, par lesquels les entreprises manifestent leur fâcheuse tendance à anticiper sur les gains de productivité potentiels qui leur sont promis par le discours ambiant sur l'IA et le digital.
- A côté de l'emploi à proprement parler, il faut envisager les transformations induites dans la plupart des familles de métier (forces de vente, relations client, gestion des opérations, IT) ainsi que les recrutements de nouvelles compétences (data-scientists, cognitiviciens, etc.)
- Sur le plan des conditions de travail, l'IA soulève la question de la perte d'autonomie du salarié dans sa relation client, ainsi que, parfois, la nécessité de reprise d'un dialogue dégradé par un robot conversationnel non pertinent

Nos missions d'expertise sur l'IA révèlent, entre autres, que la logique d'anticipation des gains de productivité engendre fréquemment des phénomènes de désorganisation durables et une intensification de la charge fortement préjudiciable à la qualité de vie au travail.

Intelligence artificielle

- ❑ La mise en place de robot intelligent dans une entreprise nécessite le respect d'une double consultation du CE et du CHSCT
- ✓ **Consultation du CE :** l'introduction de l'intelligence artificielle dans un processus de vente aura obligatoirement des incidences sur les emplois.

Il s'agit d'une restructuration avec des incidences sur l'emploi (suppression ou transformation d'emploi)

*Art L.2323-1 Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur **les mesures de nature à affecter le volume** ou la structure des effectifs, la durée du travail **ou les conditions d'emploi**, de travail et de formation professionnelle, lorsque ces questions ne font pas l'objet des consultations prévues à l'article L. 2323-6.»*

- ✓ **Consultation du CHSCT :** Les salariés concernés par l'introduction de cette technologie vont connaître une modification de leurs conditions de travail (changement de tâches/ transfert de compétence / problème de la satisfaction client)

Le CHSCT devra rester vigilant et accompagner ce changement (groupe de suivi / expertise ...)

Les technologies de la relation à distance

- ❑ La transformation numérique des entreprises apporte un nouveau modèle de relations de travail fondé sur des outils de communication à distance : messagerie, outils collaboratifs (Lync, G Suite, Office 365) et audio et visioconférence avec Skype ou OBS.
- ❑ Ces technologies présentent un intérêt majeur qui est de permettre à des équipes de travailler ensemble, d'échanger et de décider sans être obligées de se réunir physiquement : maintien de l'emploi sur des sites décentralisés, réduction du risque routier et de la fatigue consécutive aux déplacements.

Les missions d'expertise à travers lesquelles nous sommes appelés à traiter de ces outils et de leur pertinence montrent qu'ils contribuent souvent à entretenir une prolifération de participants sur un sujet et à laisser libre-cours à la complexification des organisations. Dans ces conditions, il est difficile d'affirmer que ces outils favorisent le développement de l'intelligence collective. L'univers de relation abstrait qu'ils créent n'est pas favorable au développement de l'esprit d'équipe et à la solidarité entre les salariés. Ils peuvent toutefois être créateur de lien pour les travailleurs isolés

Visioconférence et outils de relation à distance

- ❑ Le cadre juridique de la visioconférence n'est pas fixé par le code du travail **sauf pour pour les réunions du CE et des autres institutions représentatives du personnel.**
- ❑ Le recours à la visioconférence pour réunir le CE (ou toute autre institution représentative du personnel concernée) peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du comité.

En l'absence d'accord, ce recours est limité à 3 réunions par année civile.

(C. trav., art. L. 2325-5-1)

Lorsque le comité d'entreprise est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.

- ❑ En dehors des réunions d'instance, l'organisation du travail par le biais de visioconférence et d'outils de relation à distance (Skype...) nécessite la double consultation du CE et du CHSCT

Visioconférence et outils de relation à distance

❑ le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération ou les conditions de travail du personnel. Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences quant aux points mentionnés ci-dessus

❑ (C. trav., art. L. 2323-29)

L'achat de matériel de visioconférence rentre selon nous dans ce cadre ; le CE devra être vigilant à la formation, la qualification des personnes concernées et l'impact sur les conditions de travail

❑ Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Visioconférence et outils de relation à distance

Art. L. 2312-12 (Ord. no 2017-1386 du 22 sept. 2017, art. 1er) Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise

✓ La visioconférence a nécessairement des incidences sur les conditions de travail : -
problématique de fonctionnement du collectif, densité et morcellement du travail,

Cela peut générer la mise en place d'une organisation complexe

Conclusion

- ❑ Anecdotes il y a encore quelques années, toutes les technologies du digital sont aujourd'hui porteuses de transformations dans le monde du travail. Et que dire des applications dont la généralisation ne saurait tarder, en particulier la *blockchain* et l'internet des objets (IoT) ?
- ❑ Un devoir de vigilance s'impose aux représentants des salariés ; les axes d'actions concernent :
 - La cohérence d'ensemble des politiques de digitalisation
 - La maîtrise d'une possible fracture numérique intergénérationnelle
 - L'articulation avec les outils et systèmes existants
 - L'anticipation et la maîtrise des transformations induites dans les situations de travail, l'exercice des métiers et sur l'emploi
 - L'enjeu vie privée, loyauté et conformité avec le droit de la protection des données
- ❑ Du point de vue des moyens d'action des CSE et de leur Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT / + de 300 salariés), les représentants des salariés peuvent s'appuyer sur deux piliers juridiques :
 - La mise en œuvre de toutes ces technologies exige un processus préalable d'information consultation obligatoire qui reste bien cadré par le Code du travail et la jurisprudence
 - Le droit de la protection des données : la loi de janvier 78 et le récent règlement européen (RGPD) que les nouvelles IRP ne devront pas hésiter à invoquer pour préserver un environnement de confiance au sein des entreprises

Pour aller plus loin ...

☐ Des contacts :

- **Laetitia Defosse** : l'Atelier de formation - <http://www.latelierdeformation.fr/> - 06 73 62 86 62
e-mail : laetitia.defosse@latelierdeformation.fr
- **Serge Gauthronet** : ARETE – <http://www.arete.fr> - 01 40 22 12 12 - e-mail : s.gauthronet@arete.fr

☐ Un peu de lecture :

- DARES : « *les facteurs psychosociaux au travail, Une évaluation par le questionnaire de Karazek dans l'enquête Sumer 2003* » - mai 2008
- Roland Berger : « *Du rattrapage à la transformation - L'aventure numérique, une chance pour la France* » - septembre 2014
- Philippe Lemoine : « *La transformation numérique de l'économie française – la nouvelle grammaire du succès* » - Rapport au Gouvernement – novembre 2014
- Nicolas Colin & Henri verdier : « *L'âge de la multitude – Entreprendre et gouverner après la révolution numérique* » Armand Colin – janvier 2014
- Martin Richer : « *Taylorisme 2.0 : comment mesurer le travail dans l'économie numérique ?* » - Avril 2015
- Observatoire de l'évolution des métiers de l'Assurance : « *Au prisme de la conduite des changements, la transformation des métiers - Étude thématique* » - Octobre 2015
- Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque :
 - « *L'impact du numérique sur les métiers de la banque* » - mars 2014.
 - « *L'intelligence artificielle dans la Banque : emploi et compétences* – décembre 2017
- G. Valenduc & P Vendramin (Etui) : « *Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures* » - 2016-03
- D. Boullier : « *Sociologie du numérique* » - Armand Colin – Paris 2016
- ANACT : « *Numérique et conditions de travail : les enjeux d'une transformation en marche* » - janvier 2016.
- CFDT : « *Nos ambitions - Transformation numérique* » - Avril 2016
- Eric Sadin : « *La Silicolonisation du monde – L'irrésistible expansion du libéralisme numérique* » - L'Échappée - octobre 2016
- G. Allain, C Cuny et alii : « *Halte à la sursollicitation numérique !* » - Chaire Talents de la transformation digitale – Grenoble – École de management - 2017